

臺灣高等法院民事判決

107年度勞上易字第82號

上訴人 黃瑜傑

訴訟代理人 黃泓勝律師

複代理人 林伯川律師

被上訴人 網訊光電股份有限公司

法定代理人 謝政育

訴訟代理人 洪三財律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國107年5月14日臺灣新北地方法院106年度勞訴字第126號第一審判決提起上訴，本院於108年8月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：其自民國105年3月1日起任職被上訴人公司，嗣於105年9月8日因與主管謝政育發生爭執，竟遭被上訴人公司以上訴人不能勝任工作為由，自105年9月19日起終止兩造間之僱傭關係，並辦理勞工保險退保。被上訴人終止僱傭關係不符合勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，而上訴人已於106年5月1日起另覓他職，兩造間之僱傭關係自105年9月19日起至106年4月30日止應屬存在。爰依民事訴訟法第247條規定及僱傭之法律關係，請求確認兩造間自105年9月19日起至106年4月30日止之僱傭關係存在，被上訴人並應給付105年9月份薪資差額3,631元、105年10月1日至106年4月30日之薪資21萬元、業績獎金10萬元，合計31萬3,631元，及如附表欄所示之利息等語。原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴。至上訴人請求超逾上開部分（即請求確認自105年9月10日起至105年9月18日止之僱傭關係存在部分），未據上訴人聲明不服，該部分非本院審理範圍。並於本院聲明：（一）

01 原判決關於駁回上訴人後開第二、三項之訴部分廢棄。(二)確
02 認兩造間自105年9月19日起至106年4月30日止之僱傭關
03 係存在。(三)被上訴人應給付上訴人31萬3,631元及如附表所
04 示之利息。

05 二、被上訴人則以：其因業務緊縮，於105年9月8日向上訴人
06 預告於同年9月19日資遣以終止兩造間之僱傭契約，經上訴人
07 同意，兩造間之僱傭關係已於105年9月19日經兩造合意以
08 資遣方式終止。縱認兩造並未合意終止僱傭關係，然被上訴
09 人於105年3月僱用上訴人時，營運尚可，銷售業績為2,92
10 7萬4,991元，其後營運不佳，105年5、6月份減少約51
11 %，7、8月份減少約12%，9、10月份減少約24%，已連
12 續數月銷售業績大幅減少，實有縮小整體業務範圍之必要，
13 被上訴人以業務緊縮為由資遣上訴人，亦屬合法。況被上訴
14 人原預告於105年9月19日資遣上訴人，然上訴人於105年
15 9月8日即自行提前離職，顯無為被上訴人繼續服勞務之意
16 思，兩造間之僱傭關係當然終止，上訴人於半年後突然請求
17 確認僱傭關係存在，顯然權利濫用，與誠信原則有違，本件
18 應有權利失效原則之適用。是上訴人請求被上訴人給付自10
19 5年9月19日起至106年4月30日止之薪資，應無理由。又
20 上訴人並未舉證證明其有未結或未發之業績獎金存在，且兩
21 造已合意終止僱傭契約，或被上訴人已因業務緊縮資遣上訴
22 人，依被上訴人公司業務績效獎金修改事項第7點規定，上
23 訴人不得請求被上訴人發放未結或未發獎金等語，資為抗辯
24 。並於本院聲明：上訴駁回。

25 三、兩造不爭執事項：

26 (一)上訴人自105年3月1日起任職被上訴人公司。

27 (二)上訴人於105年9月8日簽立工作移交流程表、非自願離職
28 書交被上訴人公司收執，被上訴人於105年9月19日辦理上
29 訴人勞工保險退保 原審卷第71頁、第73頁，原法院106年
30 度板司勞調字第13號卷（下稱調解卷）第9頁v。

31 (三)被上訴人於105年10月5日給付薪資1萬7,619元、資遣費

8,750 元予上訴人（調解卷第10-11頁）。

四、上訴人主張被上訴人終止僱傭關係不符合勞基法第11條第5款規定，兩造間之僱傭關係自105年9月19日起至106年4月30日止應屬存在，被上訴人應給付105年9月份薪資差額3,631元、105年10月1日至106年4月30日之薪資21萬元、業績獎金10萬元，為被上訴人所否認，並以前詞置辯，經查：

（一）兩造間之僱傭關係於105年9月19日至106年4月30日期間是否存在？

按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。又法無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，雇主初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，但嗣後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約。本件被上訴人於105年9月8日以業務緊縮為由，向上訴人表示將終止兩造間之僱傭契約，並依勞基法給付資遣費，上訴人受此意思表示後，即簽立工作移交流程表，及記載：「本公司（即被上訴人公司）因業務縮編之故，於民國105年9月19日起，將黃瑜傑先生予以資遣，依勞動基準法之規定給予資遣費，並於105年9月8日預告通知該員工」等內容之非自願離職書交被上訴人收執，並於當日主動辦理交接，其後即未進被上訴人公司。被上訴人則於105年10月5日給付105年9月1日至18日之薪資1萬7,619元、資遣費8,750元予上訴人等情，業據上訴人離職時之直屬主管即證人謝政育於原審審理時證稱：其當時為上訴人之直屬長官，因為被上訴人公司持續虧損，業務必須減縮，其依總經理李木欽之指示，於105年9月8日下午4時30分到5時之間告知上訴人此事，並提供非自願離職書予上訴人，告知工作日至105年9月18日，被上訴人公司會給付資遣費，詢問上訴人是否願意非自願離職，上訴人點頭表示同意，並簽立非自願離

職書，105年9月8日會議結束後，上訴人即找辜家澤辦理交接，其後即未進被上訴人公司，當日亦未打卡下班等語（原審卷第218-219頁、第221頁），及上訴人離職時之內勤主管即證人辜家澤於原審審理時證稱：105年9月8日下午4時30分到5時左右，謝政育找其及上訴人去會議室開會，會議內容係告知被上訴人公司虧損，必須資遣上訴人，並預告工作日至105年9月18日，上訴人點頭表示同意，並在非自願離職書上簽名，謝政育請上訴人於105年9月18日自己找時間做交接。上訴人於會議結束不久，即主動找其辦理交接，交還筆電及手機，並表示不會再進被上訴人公司等語（原審卷第224-225頁）屬實，並有工作移交流程表、非自願離職書、出勤紀錄、存摺節本附卷可憑（原審卷第71-75頁，調解卷第10-11頁）。雖上訴人主張其係被動被迫於非自願離職書上簽名。且兩造縱已合意終止僱傭契約，亦係被上訴人藉合意終止之手段，使上訴人未處於締約完全自由之情境，影響決定及選擇之可能，而締結對上訴人重大不利益之契約內容，該合意顯失公平而無效等語。然上訴人就其係被動被迫於非自願離職書上簽名，及其係於締約未完全自由之情形下與被上訴人合意終止僱傭契約等節，並未舉證以實其說。且被上訴人雖基於一方終止權之發動，向上訴人表示依勞基法第11條第5款規定自105年9月19日起終止僱傭契約資遣上訴人，然上訴人受此意思表示後，同意按被上訴人資遣規定辦理，並即簽立非自願離職書、工作移交流程表交被上訴人收執，於兩造之僱傭契約終止前即主動辦理交接，當日未打卡即下班，其後即不再至被上訴人公司提供勞務，迄至106年3月20日申請勞資爭議調解，長達半年，均未就被上訴人已給付資遣費及薪資僅給付至105年9月18日之事表示反對，足認上訴人亦無意繼續僱傭關係，而同意以資遣方式於105年9月19日終止僱傭契約，上訴人並非被迫或於締約未完全自由之情形下與被上訴人合意終止僱傭契約，兩造間之僱傭契約自己於105年9月19日合意終止，上訴人主張

其並未同意以資遣之方式終止僱傭契約，或兩造合意終止僱傭契約應屬無效，均無可採。又兩造間之僱傭契約既經兩造合意於105年9月19日終止，不論被上訴人一方終止權之發動是否合於勞基法第11條各款規定，對兩造間之僱傭契約業經終止之事實均不生影響。則上訴人依民事訴訟法第247條規定，請求確認兩造間自105年9月19日起至106年4月30日止之僱傭關係存在，應非有據。

(二)上訴人請求被上訴人給付105年9月份薪資差額3,631元，有無理由？

兩造合意於105年9月19日終止僱傭契約，已如前述，則被上訴人自該日起即無給付薪資予上訴人之義務。又上訴人自105年9月1日起至同年月18日止之薪資，扣除勞、健保費用後，其金額為1萬7,619元，被上訴人已於105年10月5日如數給付，亦為上訴人所是認（本院卷第216頁），並有存摺節本附卷可稽（調解卷第10頁），足見被上訴人並無積欠105年9月份薪資未償之情事。則上訴人以其105年9月份薪資應為3萬元，被上訴人僅給付2萬6,369元（ $17,619 + 8,750 = 26,369$ ）為由，依僱傭之法律關係請求被上訴人給付105年9月份薪資差額3,631元（ $30,000 - 26,369 = 3,631$ ），應屬無據。

(三)上訴人請求被上訴人給付105年10月1日至106年4月30日之薪資21萬元，有無理由？

兩造已合意於105年9月19日以資遣方式終止兩造間之僱傭契約，業詳前述，被上訴人自該日起已無給付薪資予上訴人之義務，上訴人依僱傭之法律關係請求被上訴人給付105年10月1日至106年4月30日之薪資21萬元，自非有據。

(四)上訴人請求被上訴人給付業績獎金10萬元，有無理由？

上訴人固主張其在職期間已達成之業績可於105年10月5日領得業績獎金至少10萬元等語。惟被上訴人公司業務績效獎金修改事項第7點約定：「業務離職或資遣，不得要求公司發放未結或未發之獎金」（原審卷第77頁）。兩造合意以資

遣方式於105年9月19日終止僱傭契約，已如前述，依上開約定，上訴人不得要求被上訴人發給未結或未發之業績獎金。況被上訴人公司業務績效獎金修改事項第3點約定：「業務績效收入算法更正為：（聯單營收毛利×0.6－業務個人薪資6倍）×計算比例15%＝業務績效收入」（原審卷第77頁）。而上訴人於105年3月1日至105年9月9日之業績包括：晶達光電股份有限公司（下稱晶達公司）105年4月22日、105年7月13日之訂單、愛丕歐有限公司（下稱愛丕歐公司）105年6月16日之訂單、雷寶科技有限公司（下稱雷寶公司）105年6月17日之訂單，業據原審向上開公司查明屬實，並有上開公司函覆之訂單資料在卷可憑（原審卷第103-105頁、第107-117頁、第125-127頁、第133-139頁）。又晶達公司105年4月22日之訂單，營收毛利為5萬5,139元（原審卷第165-169頁），於105年5月26日結算業績，因上訴人於105年第2季（即4至6月）僅有上開業績，依上開約定，其業務績效收入為負數（ $55,139 \times 0.6 - 30,000 \times 6$ ）×15%＝－22,038元。而愛丕歐公司105年6月16日之訂單，營收毛利為17萬3,060元，雷寶公司105年6月17日之訂單，營收毛利為9萬2,570元（原審卷第165-169頁），均於105年9月26日結算業績，同屬105年第3季（即7至9月）業績，依上開約定，其業務績效收入仍為負數{（ $173,060 + 92,570$ ）×0.6－ $30,000 \times 6$ 元}×15%＝－3,093元。另晶達公司105年7月13日之訂單，營收毛利為9萬638元（原審卷第165-169頁），於105年10月26日結算業績，因上訴人於105年第4季（即10至12月）僅有上開業績，依上開約定，其業務績效收入亦為負數（ $90,638 \times 0.6 - 30,000 \times 6$ ）×15%＝－18,843元。是縱上訴人之業績獎金請求權不因離職或資遣而受影響，其亦無業務績效獎金可資領取，上訴人依僱傭之法律關係請求被上訴人給付業績獎金10萬元，亦屬無據。

五、綜上所述，上訴人依民事訴訟法第247條規定及僱傭之法律

關係，請求確認兩造間自105年9月19日起至106年4月30日止之僱傭關係存在，被上訴人應給付上訴人31萬3,631元及如附表所示之利息，為無理由，不應准許。原審就此為上訴人敗訴之判決，核無不合。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經審酌，核與本件判決之結果不生影響，爰不再逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 8 月 30 日
勞 工 法 庭

審 判 長 法 官 徐 福 晉
法 官 郭 顏 毓
法 官 陳 秀 貞

正本係照原本作成。
不得上訴。

中 華 民 國 108 年 8 月 30 日
書 記 官 邱 品 華

附表：

薪資月份	金額（新臺幣）	應給付之利息
105 年9 月份 （含業績獎金）	103,631元	自民國105 年10月6 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息
105 年10月份	30,000元	自民國105 年11月6 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息
105 年11月份	30,000元	自民國105 年12月6 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息

(續上頁)

105 年12月份	30,000元	自民國106 年1 月6 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息
106 年1 月份	30,000元	自民國106 年2 月6 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息
106 年2 月份	30,000元	自民國106 年3 月6 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息
106 年3 月份	30,000元	自民國106 年4 月6 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息
106 年4 月份	30,000元	自民國106 年5 月6 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息
合計	313,631 元	